

УДК 159.9/65.050.9

В.Є. Шевченко
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології,
Київський торговельно-економічний університет
О.М. Муханова
здобувач кафедри психології,
Університет економіки та права «КРОК»

Кадрова безпека підприємства: організаційно-психологічні аспекти

Мета роботи полягає в розгляді актуальних аспектів кадрової безпеки організацій як одного зі складників економічного розвитку підприємства; розглянуто ризики і загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами. Встановлено, що метою кадрової безпеки підприємства є не тільки запобігання та попередження негативних впливів з боку персоналу, а й захист його самого, створення сприятливих робочих умов.

Ключові слова: кадрова безпека, підприємство, персонал, організаційно-психологічні аспекти.

В.Е. Шевченко
кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры психологии,
Киевский торгово-экономический университет
Е.Н. Муханова
соискатель кафедры психологии,
Университет экономики и права «КРОК»

Кадровая безопасность предприятия: организационно-психологические аспекты

Цель работы заключается в рассмотрении актуальных аспектов кадровой безопасности организаций как одной из составляющих экономического развития предприятия; рассмотрены риски и угрозы, связанные с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями. Установлено, что целью кадровой безопасности предприятия является не только предотвращение и предупреждение негативных действий со стороны персонала, но и защиту его самого, создание благоприятных рабочих условий.

Ключевые слова: кадровая безопасность, предприятие, персонал, организационно-психологические аспекты.

V. Shevchenko

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor
Associate Professor of the Department of Psychology,
Kyiv Trade and Economic University

E. Muhanova

Applicant of the Department of Psychology,
“KROK” University

HR-security of organizations: organizational and psychological aspects

The purpose of the work is to consider the topical aspects of personnel security issues of organizations as one of the components of the enterprise's economic development; risks and threats related to personnel, its intellectual potential and labor relations are considered. It is established that the purpose of personnel safety of the enterprise is not only the prevention and prevention of negative actions on the part of personnel, but also the protection of its own, the creation of favorable working conditions.

Keywords: personnel security, enterprise, personnel, organizational and psychological aspects.

Постановка проблеми

В умовах нестабільності економіки і підприємництва в Україні важливе значення у сфері функціонування підприємств займає процес забезпечення надійності персоналу, який є необхідним для мінімізації соціальних та економічних ризиків в їх виробничо-комерційній діяльності. Практичний досвід останнього десятиріччя доводить, що на сучасному етапі розвитку методів управління в організаціях на перший план виходить персонал – як найголовніший інструмент провадження ефективною діяльності компанії. Персонал впливає на всі аспекти життєдіяльності організації, а також невід’ємно пов’язаний з її фінансово-економічною безпекою. Визначення місця і рівня впливу кадрової складової у загальній системі фінансово-економічної безпеки організації потребує серйозних досліджень [1, 2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Огляд наукової літератури з означеного питання виявляє, що кадрова безпека підприємства наділена специфічними, властивими тільки їй особливостями. Її забезпечення і постійна підтримка є достатньо

складним процесом в управлінні підприємством.

Так, статистичні дані свідчать, що 80% збитків матеріальній базі підприємства та її інформаційній безпеці (несанкціонований доступ, спроби зламу мережі тощо) завдає персонал. До того ж такі збитки спричинені як навмисними діями (свідоме шахрайство інсайдерів, продаж інформації конкурентам), так і ненавмисними у результаті некомпетентності та непрофесіоналізму [3, с. 72-78].

У своїх дослідженнях Alan Price [4] визначає, що згідно з даними порталу Content Security наявні у бізнес структурах внутрішні та зовнішні загрози розподіляються таким чином: розголошення комерційної таємниці внаслідок зайвої балакучості працівників – 32%; несанкціонований доступ шляхом підкупу і схвалення до співпраці персоналу з боку конкурентів і злочинних угруповань – 24%; відсутність у компанії належного нагляду і жорстких умов забезпечення конфіденційності інформації – 14%; традиційний обмін виробничим досвідом – 12%; безконтрольне використання персоналом інформаційних систем – 10%; наявність передумов виникнення серед персоналу конфліктних ситуацій, пов’язаних: з від-

сутністю високої трудової дисципліни; психологічною несумісністю; безсистемним (випадковим) підбором кадрів; слабкою роботою роботодавця з гуртування колективу – 8%.

Дослідження українських учених показали, що у більшості фінансово-економічних ризиків і загроз превалює людський фактор, що змушує серйозно замислитись над ретельністю підбору персоналу в компанію [5, 6, 7, 8].

В роботі М. Лисенко показано, що за даними дослідження аудиторської компанії Ernst & Young рівень зафіксованого в Україні корпоративного шахрайства трохи вищий за середній у розвинених країнах (вищий на 13%), але кращий за показник країн, що розвиваються (нижчий на 20%) [5, с. 137-140].

І. Швець зазначає, що французька компанія Kroll Ontrack серед десяти основних тенденцій ризиків у сфері захисту інформаційних даних у 2011 році називає крадіжки за сприяння так званих «інсайдерів» – злочинці йдуть найлегшим шляхом: знаходять співників серед персоналу. На жаль, українські реалії такі, що все частіше роботодавець змушений охороняти не «кордони» від зовнішніх атак, а ловити свій неблагонадійний персонал «на гарячому» [6, с.179-184].

Проте, незважаючи на складність і відносну новизну для більшості українських підприємств такого чинника, як лояльність персоналу, кадрова безпека підприємств є тим новим елементом сучасного менеджменту організацій, без реалізації якого не можна забезпечити стійкого розвитку підприємств. Тому необхідним є індивідуальний підхід до оцінки і забезпечення кадрової безпеки, виходячи з її видових особливостей у різних секторах економіки. В пріоритеті організаційних рішень має поставати підбір достатньо кваліфікованого і лояльного персоналу, навчання його нормам та основним корпоративним вимогам роботодавця.

Таким чином, основним завданням кадрової безпеки є мінімізація ризиків негативних впливів персоналу на загальний стан розвитку організації.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У наш час персоналу організації притаманний високий динамізм розвитку. Він проявляється не тільки в прискоренні процесу оновлення професійних знань, умінь і навичок, але і неухильному підвищенні ролі ділових якостей працівників, зокрема лояльності. Прикладні питання постійного контролю та забезпечення надійності і лояльності персоналу потребують подальших наукових досліджень.

Формулювання цілей статті

Метою статті є розгляд основних практичних підходів до забезпечення кадрової безпеки підприємства, прогностичної оцінки потенційних ризиків та загроз, що пов'язані з персоналом організації.

Виклад основного матеріалу дослідження

На сьогодні кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі фінансово-економічної безпеки організації, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і загрози, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом, трудовими відносинами як такими [5, с. 137-140].

Практично доведено, що, крім зовнішніх загроз безпеці компанії, існують і внутрішні – з боку її власного персоналу. Це цілком свідомі правопорушення на кшталт крадіжок, прямого саботажу, хабарництва, розголошення комерційної таємниці та інші недобросовісні дії працівників.

За даними І. Швець [6, с.179-184], до найпоширеніших видів порушень належать:

- афера з боку провідних спеціалістів (менеджерів і керівників середньої ланки, відповідальних за конкретний напрям бізнесу підприємства), здебільшого «за стінами» своєї фірми, зокрема у міжнародних організаціях;

- «відкат» – отримання неофіційних, навмисно закладених «комісійних» від суми контрактів;

- фальсифікація сум «живих грошей» (готівки) у касі і на банківських рахунках, підробка чеків підприємства;

- несанкціонований продаж і використання майна (власності) підприємства з корисливою метою;

- оплата роботи підставних (фіктивних) осіб, так званих «пролісків»;

- фальсифікація документації підприємства за допомогою електронної техніки та Інтернету (наприклад, перерахування коштів підприємства на свій особистий рахунок, внесення потрібних змін у звітні документи);

- несанкціоновані операції із цінними паперами, матеріальними і нематеріальними активами підприємства;

- фальсифікація звітів про використання коштів, виділених на відрядження, представницькі видатки, інші потреби підприємства.

Мотивацію здійснення афер персоналом підприємства автор класифікує так:

- особисті фінансові труднощі, неможливість самостійного задоволення життєвих потреб своїх та сім'ї;

- наявність слабких місць у системі управління життєдіяльністю організації (зокрема в системі бухгалтерського обігу);

- низька управлінська компетентність керівництва підприємства;

- нездоровий діловий клімат у колективі підприємства (наявність скривджених);

- психологічна готовність (схильність) працівника до зловживань і правопорушень;

- порочні зв'язки, вчинки, захоплення працівника;

- відсутність налагодженого контролю з боку керівництва за діяльністю персоналу;

- слабкий кадровий менеджмент і неефективна персональна робота з кадрами, що дає змогу займати відповідальні посади некомпетентним співробітникам, аферистам, представникам конкурентів тощо.

Отже, організація ефективних заходів кадрової безпеки є найважливішою ланкою роботи кадрового органу (менеджера з персоналу) та служби безпеки організації.

Плануючи перспективи взаємодії кадрового підрозділу та служби безпеки підприємства щодо перевірки персоналу, варто брати до уваги потенційні внутрішні і зовнішні ризики, що становлять небезпеку бізнес процесам [7, с. 22-27].

Внутрішню небезпеку можуть спричинити:

- невідповідність кваліфікації співробітників до обійнятої посади (небезпека, що напряму може спричинити збитки);

- слабка організація системи управління персоналом (відсутність корпоративної філософії підприємства);

- слабка організація системи навчання і розвитку персоналу (створює суб'єктивну соціально-психологічну непевність у стабільності свого службового росту);

- неефективна система мотивації (немає аналізу потреб кожної особистості і персональної мотивації);

- помилки в плануванні ресурсів персоналу (найчастіше на просту роботу приймають висококваліфікований персонал);

- відсутність творчих елементів у роботі;

- нецільове використання кваліфікованих співробітників;

- працівники орієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань;

- співробітники не орієнтовані на дотримання інтересів підрозділу.

Прикладами зовнішніх небезпек можуть бути:

- кращі умови формування мотивації персоналу в організаціях-конкурентах;

- активна установка конкурентів на переманювання персоналу;

- зовнішній тиск на співробітників;

- втягування їх у різні види залежності;

- інфляційні процеси (їх варто враховувати під час розрахунку заробітної плати).

Більшість наведених факторів є наслідком неякісної перевірки кандидатів під час прийому на роботу і відсутності поточного контролю персоналу.

В умовах жорсткого ринку і конкуренції керівником організації кадрова робота повинна розглядатися з двох позицій:

- безпека фірми;

- професійна компетентність персона-

лу для досягнення кінцевої мети – отримання прибутків [8, с. 34-40].

Це відповідає базовому уявленню теорії кадрової роботи про те, що «кадри вирішують все та можуть позбавити всього».

Методи HR-менеджменту, що застосовуються на ринку праці та управління персоналом, у більшості випадків не здатні повною мірою реалізувати обидва напрями [9, с. 220-223].

В першу чергу це стосується практичної відсутності процедури професійно-психологічного відбору у класичному його розумінні, метою якого є виявлення професійно важливих якостей і характерологічних особливостей кандидата, його істинної мотивації при прийомі на роботу, оцінку лояльності. Тобто мова йде про отримання об'єктивних характеристик на людину, на підставі яких можна формувати прогноз на успішність діяльності, адаптацію співробітника і будувати заходи щодо управління персоналом.

Результати практичної діяльності і теоретична база знань з проблематики відбору надають підстав стверджувати, що отримання об'єктивних характеристик особистості кандидата під час рекрутинга лише на основі співбесіди з кандидатом і вивчення його резюме практично не можливе.

Окрім суто психодіагностичного інструментарію професійного відбору, доцільно застосовувати додаткові технології вивчення кандидатів, особливо в ситуаціях, коли потрібно з'ясувати приховану інформацію про:

- залежність від наркотиків і алкоголю;
- пристрасть до азартних ігор;
- схильність кандидата до здійснення протиправних дій, зухвалих і необдуманих вчинків у разі виникнення сприятливих обставин;
- інші поведінкові особливості, що свідчать про моральну і психологічну неадекватність кандидата.

Під час відбору кандидатів на вакантні посади кадровий підрозділ повинен взаємодіяти зі службою безпеки компанії. Остання проводить різні перевірки кандидатів:

– за реєстрами поліції про судимість, істотні адміністративні стягнення, загублені паспорти, наявність розшукових справ щодо кандидата тощо;

– відповідності реєстрації за місцем проживання (перебування);

– кредитної історії через служби безпеки або відділи банків, що надають кредити;

– наявності зв'язків у кримінальному світі, зокрема через родичів;

– наявності нерухомого і рухомого (автомобілів) майна, зокрема відповідно до заявленого;

– участі в капіталі (установчому, акціонерному) юридичних осіб;

– документів (диплом, паспорт) на відповідність їх форми і змісту дійсності.

Безумовно, форма і глибина таких процедур вивчення кандидата, рівень розподілу компетенції між підрозділами залежить від рівня вакансії [10, с. 544-549].

Без сумніву, сьогодні бажаний вибір керівника – це надійний та лояльний співробітник.

Лояльність – це задоволеність співробітника умовами, винагородою, ростом і перспективами, колективом, захистом від зовнішніх загроз, а отже, запобігання зловживанню персоналом, що своєю чергою забезпечує і фінансово-економічну безпеку підприємства.

Найчастіше керівники організацій про зовнішні загрози думають більше, готуються до них ретельніше, а морально переживають їх негативні наслідки легше. А внутрішні загрози частіше спрацьовують, як грім серед ясного неба, і завдають значно більших морально-психологічних втрат. З психологічної точки зору, це легко зрозуміти. Керівники комерційних організацій сприймають зовнішнє середовище (насамперед, реальних і потенційних конкурентів, а також фіскальні, наглядові і дозвільні органи) як свідомо ворожі.

Внутрішнє ж середовище компанії – це власні підрозділи і люди, що в них працюють. Керівники наймають свій персонал самі, отже довіряють йому і платять персоналу за роботу [11, с. 525-531].

У сучасних організаціях найчастішою

формою зловживань з боку персоналу є крадіжки [7, 8, 9, 11].

Це можуть бути дрібні разові розкрадання. Такі крадіжки не є системними і не завдають помітної економічної шкоди. Їх здійснюють швидше з пустощів у випадках, коли людина впевнена у своїй безкарності. До них бувають схильні люди незалежно від матеріального статусу.

Крім дрібних разових крадіжок, існують систематичні розкрадання середнього розміру. Ця група розкрадань відрізняється від першої тим, що здійснюється з економічних мотивів, має систематичний характер, є продуманою і прикрита методами протидії службі безпеки організації.

Найбільш небезпечний тип зловживань – внутрішнє підприємництво, що виникає там, де працівники можуть розпоряджатися значними сумами і самостійно ухвалювати важливі фінансові рішення. Формально працюючи на організацію, такі люди створюють на її основі внутрішній приватний бізнес. Мова іде про привласнення великих сум коштів. Цей тип зловживань поширений у:

а) владних структурах, де чиновники беруть хабарі за сприятливе для клієнта вирішення питань;

б) промислових підприємствах, де наймані керівники і працівники відділів постачання і збуту беруть комісію за пріоритетне обслуговування з постачальників і клієнтів (якщо продукція дефіцитна);

в) комерційних структурах, де окремі наймані працівники (в торгівлі) здійснюють операції на значні суми, особисто спілкуються з клієнтами, мають доступ до готівки і можливість так чи інакше привласнювати частину цих коштів.

Внутрішнє підприємництво відрізняється від двох інших типів зловживань такими особливостями:

– внутрішніх підприємців не буває багато;

– внутрішні підприємці схильні вступати в кримінальні коаліції як усередині підприємства, так і з зовнішніми контрагентами, оскільки значні операції привертають до себе увагу керівництва та інших третіх сторін, що спонукає ділитися

грошами, аби оточуючі не помітили зловживання;

– внутрішні підприємці зазвичай чіпляються за своє місце, бояться втратити його, адже воно забезпечує їм дохід. Щоб залишити організацію, вони повинні гарантовано забезпечити собі аналогічні умови в іншому місці, що не завжди можливо зробити [11, с. 525-531].

Головний спосіб розкрити внутрішнього підприємця – відстежити його витрати. Зазвичай він здійснює покупки, що виходять за межі його офіційних можливостей: дорогі автомобілі, квартири, туристичні круїзи. Досить часто про свої нові надбання такі особи розповідають в соціальних мережах.

Слід розуміти, що загрозам підприємству з боку власного персоналу неможливо запобігти повністю, але ними можна управляти і звести їх до мінімуму. Це має усвідомлювати вище керівництво компанії, яке повинно відігравати провідну роль у забезпеченні кадрової безпеки організації та інтегрувати дії відповідних підрозділів, передусім служб безпеки і управління персоналом.

Отже, забезпечення внутрішньої безпеки організації має бути постійним, цілеспрямованим і чітко усвідомлюваним компонентом кадрової політики підприємства.

Висновки

Підбиваючи підсумок проведеного дослідження, слід підкреслити, що кадрова безпека підприємства є найважливішою складовою його фінансово-економічної безпеки, яка має на меті попередження, виявлення, знешкодження ризиків і загроз, які пов'язані з персоналом.

Метою кадрової безпеки підприємства має бути не тільки запобігання та попередження негативних впливів від несанкціонованих дій персоналу, а і захист його самого, створення сприятливих умов для його роботи. Враховуючи навіть те, що персонал – це ресурс, не треба забувати принцип гуманності та соціального захисту. На відміну від інших ресурсів персонал – це живі істоти.

Кадрова безпека підприємства повинна займати провідне місце серед інших складових фінансово-економічної безпеки, стати її фундаментом.

Література

1. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібн. – 3-тє вид., [перероб. і доп.]. – К. : Вид-во «Знання-Прес», 2002. – 384 с.
2. Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.
3. Ткачук Т.А. Характерні особливості конкурентної розвідки та промислового шпигунства. Персонал. – 2007. – №2. – С.72-78.
4. Alan Price. Employee Fraud. US Human Resources Management – HR Articles and Features [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrnguide.com>
5. Лисенко М.С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №7. – С. 137-140.
6. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом// Наукові праці ДонНТУ (Серія: економічна). – Випуск 36-1. – Донецьк. – 2011. – С. 179-184.
7. Мартышенко И. Работа службы безопасности компании с персоналом // Менеджмент по персоналу. – 2006. – №4. – С. 22-27.
8. Чумарин И. Работа с персоналом в контексте общей безопасности компании // Менеджмент по персоналу. – 2005. – № 1. – С. 34-40.
9. Шевченко В.Є. Практично-змістовні аспекти професійно-психологічного відбору персоналу на ринку праці // Правничий вісник університету «КРОК». – К., 2009. – Вип. 4. – С. 220-223.
10. Швець М.В. Основні завдання служби безпеки підприємства при прийомі нового кандидата на вакантну посаду / Сучасний стан та перспективи розвитку системи економічної безпеки підприємств / Матеріали другої науково-практичної конференції (Київ, 25 грудня 2008 р.): Київ, Університет економіки та права «Крок». – 2008. – С. 544-549.
11. Темникова Н.Э. Обеспечение безопасности компании на этапе приёма на работу / Сучасний стан та перспективи розвитку системи економічної безпеки підприємств / Матеріали другої науково-практичної конференції (Київ, 25 грудня 2008 р.): Київ, Університет економіки та права «Крок». – 2008. – С. 525-531.